

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE COMERCIO TEXTIL PARA VALENCIA Y PROVINCIA.

AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y TEMPORAL.

ARTICULO 1º

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio de la Provincia de Valencia.

ARTICULO 2º

El Convenio obliga a todas las empresas que ejerzan la actividad del Comercio Textil, tanto de venta al detall, como al mayor; y aquellas que simultáneamente con otras actividades la principal sea la de Comercio Textil.

ARTICULO 3º

Este Convenio incluye a la totalidad del personal perteneciente a las empresas indicadas en su ámbito territorial y funcional, excepción hecha de las exclusiones establecidas por la Ley.

ARTICULO 4º

El presente Convenio se aplicará retroactivamente desde 1º de enero de 2.001, y tendrá vigencia para los años 2.002 y 2.003

DENUNCIA, REVISIÓN, RESOLUCION

ARTICULO 5º

De conformidad con el artículo 86 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio se prorrogará de año en año, al finalizar su vigencia, si no mediara denuncia expresa de las partes.

Denunciado el Convenio, hasta que no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose el contenido normativo.

ARTICULO 6º

La representación que promueva la denuncia del Convenio, lo comunicará a la otra parte con una antelación mínima de tres meses, de forma fehaciente, expresando la representación que se ostenta.

De la comunicación se depositará copia en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, de la Dirección Territorial de Trabajo de Valencia.

GARANTIA “AD PERSONAM”

ARTICULO 7º

Las condiciones pactadas forman, como norma general, un todo orgánico indivisible, y a efectos de aplicación práctica será considerado globalmente.

ARTICULO 8º

Las condiciones económicas contenidas en este Convenio, son mínimas, por lo que las empresas podrán establecer condiciones más beneficiosas con respecto a la convenidas.

Podrá operar la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en el cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o por Convenio.

Cualquier tipo de complemento salarial que integre la estructura del salario, tendrá la consideración de consolidable, excepto los establecidos por circunstancias temporales, con los límites que marca la Ley.

ARTICULO 9º

Si la autoridad laboral estimase que el presente Convenio conculcara la legalidad vigente, o lesionara gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual, previa audiencia de las partes, adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías.

COMISION PARITARIA

ARTICULO 10º

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación del Convenio, arbitraje en los conflictos que le sean sometidos por las partes con referencia al convenio, vigilancia de los pactos, estudio y clarificación, en su caso, de los acuerdos y normas, vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y aquellas otras cuestiones que se le encomienden.

La Comisión Paritaria estará compuesta por dos representantes de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes, y cuatro de la Organización Empresarial.

Para tomar validamente acuerdos, será necesaria la presencia de, al menos, la mitad de miembros de cada parte, y el voto unánime de cada una de ellas.

CONCURRENCIA

ARTICULO 11º

El presente Convenio Colectivo, durante su vigencia acordada, y en su caso, de sus prórrogas, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto.

ORGANIZACION DEL TRABAJO Y CATEGORIAS.

ARTICULO 12º

Se entenderán nulos y sin efectos los pactos individuales, y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas y políticas, y adhesión o no a sindicatos.

TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 13º

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual, siendo la duración anual de 1.792 horas de trabajo efectivo.

Los excesos que al final de año se hubiesen podido producir sobre la duración anual pactada, se compensarán dentro del primer trimestre del año siguiente, con días u horas de descanso.

Las empresas deberán confeccionar, durante el primer trimestre el calendario laboral anual, para poder establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con la posibilidad de llegar a diez horas diarias de trabajo con la consideración de ordinarias, y ello en un máximo de veinticinco jornadas al año, respetándose en todo

caso el descanso entre jornadas. Los menores de 18 años no podrán sobrepasar las ocho horas diarias de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se considerará de modo tal que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

La jornada laboral se cumplirá de tal manera que cada trabajador deberá disponer de medio día libre laborable a la semana, o de un día completo cada dos semanas.

Dicho descanso será establecido, de común acuerdo, entre empresa y trabajador, especificándose concretamente el día que corresponda a cada trabajador, sin que se produzcan obligatoriamente acumulaciones en los sábados por la tarde o en los lunes por la mañana, pudiéndose establecer los turnos necesarios entre el personal de la plantilla para la debida atención al consumidor.

No se podrá trasladar el descanso citado a otro día distinto del señalado al trabajador, y en el supuesto de que coincida con algún festivo, quedará subsumido en él.

Los almacenes al por mayor cerrarán los sábados por la tarde, imputándose a ese medio día el descanso semanal. Excepcionalmente en los meses de julio y agosto, se considerará todo el día del sábado como no laboral, siendo recuperable la media jornada de mañana.

Cuando en un almacén al por mayor, en el mismo local, esté instalada la venta al detall, cerrarán únicamente las dependencias de almacén.

Los trabajadores que indistintamente presten sus servicios en el almacén y en el detall, establecerán turnos de descanso al 50% de la plantilla, y ello con carácter alternativo a fin de poder atender las ventas al detall. Si coincide la rotación con sábado festivo, no se consumirá turno, pasando el mismo al sábado siguiente.

ARTICULO 14º

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el calendario anual laboral.

Las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, o su abono al 150% del salario base.

A los efectos del cómputo máximo de horas extraordinarias de ochenta anuales, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

ARTICULO 15º

Las partes firmantes del presente convenio sustentan el principio de mantener la inactividad mercantil y laboral en domingo y festivos.

No obstante, de abrirse los establecimientos en dichos días acogiéndose a la autorización administrativa oportuna, a los trabajadores que bien voluntariamente o bien por el contenido de su contrato presten sus servicios les serán compensadas las horas trabajadas con un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria. Dichas horas computarán a efectos de la jornada máxima anual establecida en el presente convenio.

ARTICULO 16°

Los trabajadores pertenecientes a las plantillas de las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio, disfrutarán de un período de vacaciones de treinta días naturales, preferentemente en el período comprendido entre el 1° de junio y el 15 de septiembre, en el caso de que en el citado período se produzca un incremento de la actividad mercantil, podrá ser trasladado el descanso de vacaciones a otras fechas, disfrutándose en este caso de treinta y dos días.

Para los siguientes años de vigencia del presente convenio se amplía el periodo de vacaciones en un día, en los dos casos contemplados en el párrafo anterior.

Dicho período corresponderá a aquellos trabajadores que lleven un año de prestación de servicios a la empresa, independientemente de la categoría profesional de cada uno de ellos. En caso de no llevar trabajando un año, le corresponderá la parte proporcional.

El período vacacional retribuido no podrá ser sustituido por compensación económica.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa atendiendo a sus necesidades, debiendo el trabajador conocer las fechas que le corresponden, al menos dos meses antes.

RETRIBUCIONES

ARTICULO 17°

Año 2.001.- Son las reflejadas en las tablas que figuran al final de este convenio, y son el resultado de aplicar el 3 % de incremento a las vigentes al 31 de diciembre de 2.000

REVISION:

En el caso de que en el transcurso de 2.001 el incremento acumulado del I.P.C. desde el 1° de enero superara el aumento salarial del 3% aplicado, se revisarán las percepciones desde ese mismo momento, sin carácter retroactivo, mes a mes, y en la misma proporción que el I.P.C. varíe. La diferencia al 31 de diciembre de 2.001, de existir, se abonará en el primer trimestre del 2.002.

Año 2.002.- Sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2.001 en su caso revisadas, se aplicará un incremento automático del I.P.C. previsto por el Gobierno para el 2.002, mas medio punto.

REVISIÓN:

En el caso de que en el transcurso del 2.002 el incremento acumulado del I.P.C. desde 1° de enero , superara el aumento salarial aplicado para todo el año 2.002, se revisarán las percepciones desde ese mismo momento, sin carácter retroactivo, mes a mes, y en la misma proporción que el I.P.C. varíe. La diferencia al 31 de diciembre del 2.002 de haberse producido, se liquidará en el primer trimestre de 2.003

Año 2.003.- Sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2.002, en su caso revisadas, se aplicará un incremento automático del I.P.C. previsto por el Gobierno para el 2.003, mas medios punto.

REVISIÓN:

En el caso de que el transcurso de del 2.003 el incremento acumulado del I.P.C. desde 1º de enero, superara el aumento salarial aplicado para todo el año 2.003, se revisarán las percepciones desde ese mismo momento, sin carácter retroactivo, mes a mes, y en la misma proporción que el I.P.C. varíe. La diferencia al 31 de diciembre del 2.003, de haberse producido, se liquidará en el primer trimestre de 2.004

RETRIBUCIÓN ESPECIAL. Desde el 1º de enero del año 2,002, y a partir de cuando un trabajador cumpla los sesenta año percibirá una retribución especial de 2.000 pesetas en cada paga, o el equivalente porcentual a la jornada efectiva de trabajo que desempeñe. Teniendo el carácter de no absorbible ni compensable. Aquellos trabajadores que se jubilen totalmente antes del 1º de noviembre de 2.002 serán compensados con la diferencia hasta el importe de una paga.

ARTICULO 18º

PLUS DE COMPENSACIÓN:

Todos los trabajadores contratados **CON** antelación al primero de marzo de 1998, percibirán, como compensación a la consolidación de la percepción por antigüedad, un plus de 3.000 pesetas, a incluir en las doce pagas ordinarias y las extraordinarias correspondientes a Navidad y verano, sin que este pueda ser absorbible ni compensable, teniendo la consideración de plus cotizable y para cualquier modalidad de contratación

Los trabajadores que habiendo estado contratados con antelación al primero de marzo de 1998, por las empresas sujetas a este convenio tendrán derecho a seguir percibiendo el citado plus de compensación en el supuesto de volver a ser contratados por la misma empresa.

ARTICULO 19º

Las gratificaciones de Navidad y Verano, serán equivalentes al importe total de una mensualidad, incrementada, en su caso, con la antigüedad que percibía el trabajador.

La gratificación de verano se abonará en junio, julio o agosto; o dentro de esos meses, el día anterior al comienzo del disfrute de vacaciones; y la de Navidad el día hábil anterior al 22 de diciembre.

Los empleados que no lleven un año de servicio en la empresa, en las fechas anteriormente citadas, percibirán la parte proporcional de una mensualidad, correspondiente al tiempo efectivamente trabajado.

El prorrateo de estas pagas en doce mensualidades, podrá acordarse con carácter general entre los trabajadores de la empresa o sus representantes, si los hay, y la empresa, y con carácter individual entre cada trabajador y empresa.

ARTICULO 20º

Las empresas abonarán en favor del personal la denominada "Paga de Beneficios", dentro del primer trimestre del año natural, y consistirá en el importe de una mensualidad total de los emolumentos que el trabajador percibía el año anterior en que se pudieran generar, en su caso, los beneficios. De ser inferior a un año el periodo trabajado en la empresa, el importe de la paga será proporcional al tiempo de su servicio

El régimen de retribuciones variables en función de las ventas o de los beneficios, sustitutivos de dicha paga, será opcional para la empresa, y su cuantía mínima, la misma que la citada Paga de Beneficios.

Igualmente, esta paga podrá prorratearse.

ARTICULO 21º

Como compensación a los trabajos que necesariamente se realicen fuera de la jornada laboral, las empresas abonarán a sus trabajadores todos los años , el importe de una mensualidad de sus salarios, equivalente a la correspondiente a la del mes de octubre, con la que conjuntamente se abonará, en defecto de costumbre de la empresa.

En compensación a esta gratificación, en su importe quedarán incluidos los tiempos de trabajo efectuado a partir de la terminación de la jornada laboral del trabajador, siempre que estos no excedan de quince minutos diarios.

El trabajador que no prolongue en ningún momento su horario de trabajo no percibirá la citada gratificación, por cuanto que la misma tiene carácter de contraprestación, sin que se estime como prolongación el exceso de la jornada laboral hasta diez minutos, siempre que este tiempo se utilice para las atenciones normales de cierre.

JUBILACION OBLIGATORIA

ARTICULO 22º

Se pacta la jubilación total obligatoria a los sesenta y cuatro años, acogiéndose a la normativa vigente al respecto.

Igualmente se pacta la jubilación parcial obligatoria a los sesenta años, con aplicación de lo que determina el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en el artículo 12, apartado 4.

Las citadas jubilaciones estarán supeditadas a que el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

Aquellos trabajadores que al cumplir la edad convenida de jubilación no acreditasen el derecho a la pensión contributiva de jubilación, esta será obligatoria en cualquiera de los dos supuestos, cuando cumplan los requisitos exigidos.

De conformidad con las normas, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo, de relevo, con otro trabajador en situación de desempleo, y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta cumplir los sesenta y cinco años.

ACCION SOCIAL DE LA EMPRESA

ARTICULO 23º

Todas las empresas afectadas por este Convenio deberán suscribir un seguro de accidentes no laborales por importe de dos millones quinientas mil pesetas, para cubrir los

riesgos de muerte o invalidez permanente para profesión habitual, Absoluta o Gran Invalidez por accidente Extra-Laboral; y con indemnización según baremo en caso de Invalidez parcial por accidente Extra-Laboral; así como la muerte no accidental por importe de quinientas mil pesetas.

El seguro deberá cubrirse del siguiente modo:

A) El Gremio de Comerciantes Textiles de Valencia y Provincia se obliga a suscribir una póliza mutual colectiva con una entidad aseguradora para cubrir las citadas cantidades a favor de los trabajadores de las empresas a las que sea de aplicación el presente Convenio. Con el fin de que unas empresas no queden más gravadas que otras en razón de ser superior la edad de sus trabajadores, la prima será única y el resultado de promediar las edades.

B) Todas las empresas afectadas por el presente Convenio tienen la obligación de inscribir a sus trabajadores en la póliza colectiva señalada en el apartado anterior, en el plazo no superior a un mes desde la entrada en vigor del Convenio, mediante la solicitud fehaciente al Gremio, abonando la prima correspondiente.

C) No será válida la inclusión de los trabajadores en cualquier otra póliza, que en todo caso tendrá la consideración de voluntaria.

D) La no inclusión de los trabajadores en la póliza colectiva por parte de las empresas, determinará que recaigan sobre las mismas las garantías de las contingencias si llegasen a producirse.

E) Quedan exceptuados de su inclusión aquellos trabajadores que por su situación médica sean rechazados por la compañía aseguradora, o aquellos que a la entrada en vigor de la póliza se encuentren en situación de incapacidad laboral, hasta tanto no obtengan el alta médica.

MUJERES GESTANTES

ARTICULO 24º

En cuanto a las mujeres en estado de gestación, se estará a lo que la legislación determine.

FALTAS

ARTICULO 25º

Tendrá la consideración de falta muy grave, toda agresión contra la intimidad personal, y las formas verbales o físicas de carácter sexual, sin discriminación de sexo.

MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

ARTICULO 26º

Se establece la movilidad funcional en el seno de empresas, pudiéndose efectuar entre categorías del mismo nivel retributivo, y sin más limitaciones que la titulación requerida.

Cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá establecerse la movilidad geográfica, de acuerdo con la normativa vigente, aplicándose el convenio más beneficioso entre los aplicables entre el lugar de destino y el de origen.

MODIFICACION SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

ARTICULO 27º

La empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, ajustándose a la normativa legal.

DESCUELGO DEL CONVENIO

ARTICULO 28º

No habiéndose pactado fórmula de descuelgo, se estará a lo que determine el párrafo tercero, punto 3º, del artículo 82 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

INCAPACIDAD TEMPORAL.

ARTICULO 29º

Se garantiza a todos los trabajadores afectados por el presente convenio la percepción del 75% de su retribución salarial desde el cuarto día inclusive, de la incapacidad temporal derivada de enfermedad común. En caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional la garantía comprenderá la percepción del 100/100 de la retribución salarial desde el primer día de la incapacidad.

En ambos casos por el tiempo que marque la normativa vigente.

FESTIVOS

ARTICULO 30º

Los días 26 de diciembre y el lunes siguiente al Domingo de Resurrección, tendrán la consideración de festivos.

Igualmente, en la mañana o tarde en que se celebre la Ofrenda de Flores, dentro de las Festividades de Fallas, será festivo para aquellos trabajadores que lo soliciten, asegurando en todo caso la permanencia de un mínimo del 40% de la plantilla.

En caso de coincidir las citadas fechas con épocas de mayor actividad comercial, las empresas podrán declararlas hábiles, compensándolas por el mismo período de descanso.

INDEMNIZACIÓN FIN DE CONTRATO

ARTICULO 31º

Las empresas abonarán una indemnización de ocho días por año a la expiración de los contratos, sea cual sea la modalidad del mismo, siempre que supere los seis meses de duración y siempre que no tenga establecido otro tipo de indemnización.

REPRESENTACIÓN SINDICAL

ARTICULO 32º

Se reconocen expresamente los derechos que la legislación vigente concede a los trabajadores.

A nivel de empresa, los delegados o miembros del comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley les reconozca en favor de otro u otros delegados o miembros del comité, siempre previo acuerdo con la empresa, y conforme a las disponibilidades de personal de esta.

CONTRATACIÓN.

ARTÍCULO 33º

1º.- CONTRATACION A TIEMPO PARCIAL

Las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, a la hora de utilizar la modalidad de contratación a tiempo parcial, no podrán realizar contratos de duración inferior a doce horas semanales, ni de cuarenta y ocho horas mensuales. Por sus características específicas, quedan exceptuados de lo anterior los contratos celebrados con personal de limpieza.

2°.- CONTRATOS DE FORMACIÓN.

El salario correspondiente a los trabajadores contratados en formación será el mismo que se aplicaba a los aprendices contratados en base al Real Decreto 1/1995.

3°.- CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION:

Se podrán concertar contratos eventuales por circunstancias de la producción, al amparo del art. 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores. Podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho

Caso de que el contrato se concierte por un periodo inferior a los doce meses, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una única vez, hasta la citada duración máxima de doce meses.

Si a la finalización de los doce meses, el trabajador continúa prestando sus servicios, pasará a la condición de contrato indefinido, respetándose la antigüedad del contrato por circunstancias de la producción.

Los contratos de este tipo celebrados con anterioridad a la firma del presente convenio, de estar vigentes, podrán prorrogarse conforme a lo acordado en los párrafos anteriores.

4°.- CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

Se podrán celebrar contratos para la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa.

A los efectos de lo que prevé el artº. 15º, 1, a) del Estatuto de los Trabajadores, aparte del contenido genérico, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propias de los empresas del sector de comercio textil, que pueden cubrirse con este tipo de contratos: Las campañas específicas de ventas de Navidad y Reyes, Rebajas de verano e invierno, e inventarios y recepción de mercancías

La duración máxima de este tipo de contrato no podrá superar los seis meses dentro de un plazo de doce.

5°.- CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES.

Las empresas podrán realizar conversiones de contratos temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida, en los términos establecidos en la normativa vigente.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y demás normas que le sean de aplicación.

SEGUNDA.- Las partes firmantes se comprometen a desarrollar al máximo la formación continua en el marco de los acuerdos establecidos entre las Organizaciones Sindicales y la representación empresarial.

TERCERA.- Las partes firmantes destacan su preocupación por el estado del medio ambiente asumiendo el compromiso de llevar a cabo una mejora continua del comportamiento ambiental.

CUARTA.- Las partes firmante asumen el contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla

TABLAS SALARIALES DEL SECTOR

COMERCIO TEXTIL

PARA 2.001

NIVEL EMPLEOS	PESETAS	EUROS
1. Titulado Superior, Director Mercantil, o Administrativo.....	141.695	851'60
2. Jefe de División, de Administración, de División Mercantil.....	133.710	803'61
3. Jefe de Personal, de Ventas, de Compras, Titulado Medio, Encargado General.....	131.715	791'62
4. Jefe de Sucursal, de Almacén, Contable, Cajero, Taquígrafo, Diseñador	124.733	749'66
5. Jefe de Grupo, de Sección, Escaparartista, Oficial, Encargado Establecimiento.....	120.740	725'66
6. Viajante, Corredor de Plaza.....	117.148	704.07
7. Interprete, Secretario, Auxiliar de Caja, de Administrativo, Dependiente de 23 años, Operador de terminales, Cortador, Jefe de Taller.....	113.754	683'68
8. Profesional de Oficio de 1ª, Composturera/o.....	109.965	660'90
9. Dependiente de 22 años, Auxiliar de Caja y Administrativo de 22 años, Ayudante Cortador, Profesional de Oficio de 2ª, Mozo de mas de 23 años, Conserje, Vigilante, Telefonista.....	106.767	641'68
10. Ayudante Dependiente, , Auxiliar de 18 años, Profesional de Oficio de 3ª, Mozo menor de 23 años, Empaquetadora, Cosedora,.....	101.183	608'12
11. Aspirante y Aprendiz de 16 y 17 años.....	74.998	450'75
12. Personal limpieza (hora).....	584	3'51